

Tartu Ülikool
Psühholoogia instituut

Tõnu Jürjen

**MOTIVEERIVA INTERVJUEERIMISE HINDAMISSÜSTEEMI 3.1.1
EESTINDAMINE**

Magistritöö

Juhendajad: Aire Raidvee
Inga Karton

Läbiv pealkiri: MITI eestindamine

Tartu 2013

SISUKORD

KOKKUVÕTE	3
ABSTRACT.....	3
SISSEJUHATUS	4
Motiveeriv intervjuerimine	5
Motiveeriva intervjuerimise kasutamise hindamine.....	7
Motiveeriva intervjuerimise hindamissüsteem.....	8
<i>Ülevaade üldhinnangu alaskaaldest</i>	<i>10</i>
<i>Ülevaade käitumiste loendi alaskaaldest</i>	<i>12</i>
Uurimuse eesmärk	12
MEETOD.....	13
MITI tõlkimine.....	13
Kodeerijate treening.....	13
Valim	13
Statistiline analüüs	14
<i>Dispersioonanalüüsil põhinev klassisisene korrelatsioon</i>	<i>14</i>
<i>Kooskõla piirväärtustel põhinevad meetodid</i>	<i>15</i>
<i>Klassisisese korrelatsiooni hindamine mitmetasandilise mudeli alusel</i>	<i>16</i>
TULEMUSED	17
<i>Dispersioonanalüüsil põhinev klassisisene korrelatsioon</i>	<i>17</i>
<i>Kooskõla piirväärtustel põhinevad meetodid</i>	<i>19</i>
<i>Klassisisese korrelatsiooni hindamine mitmetasandilise mudeli alusel</i>	<i>20</i>
ARUTELU.....	21
KASUTATUD KIRJANDUS	24

KOKKUVÕTE

Motiveeriva intervjuerimise hindamissüsteemi 3.1.1 eestindamine

Motiveeriv intervjuerimine on efektiivne nõustamismeetod, mida rakendatakse erinevates valdkondades. Meetodi kasutamise hindamiseks on välja töötatud motiveeriva intervjuerimise hindamissüsteem, mille eestindamine ning hindajatevahelise reliaabluse hindamine oli siinse töö peamine eesmärk. Uurimus hõlmas 24 intervjuud ning nelja kodeerijat. Esimeses etapis hindas iga intervjuud kodeerijate paar. Hindajatevahelise reliaabluse määramiseks kasutati klassisisest korrelatsiooni. Teises etapis lisandusid kaheksa intervjuu kohta veel kahe kodeerija hinnangud. Hindajatevahelise reliaabluse määramiseks olukorras, kus kodeerijate arv intervjuude lõikes varieerub, kasutati kooskõla piirväärtustel (jaotuskvantiilidel ja sessioonisisel standardhälbel) põhinevaid meetodeid. Esitati meetod klassisese korrelatsiooni määramiseks mitmetasandilise mudeldamise kaudu. Tulemused näitavad, et hindajatevaheline kooskõla käitumisloendi skaalades on kõrgem üldhinnangu skaalade kooskõlast. MITI manuaali võib lugeda eesti oludele kohandatuks, kuid vajalik on edasine töö kodeerijate treenimisel.

ABSTRACT

Adaption of the Motivational Interviewing Treatment Integrity Code into Estonian

Motivational interviewing is considered to be an effective counseling method that is used in various fields. For assessment of treatment fidelity the Motivational Interviewing Treatment Integrity Code has been developed. The main purpose of this study was the adaption and assessment of inter-rater reliability of the Estonian version. 24 interviews and four coders were included for the study. In the first phase a pair of coders rated each interview. Intraclass correlation was used for assessment of inter-rater reliability. In the second phase eight interviews were coded by the remaining two coders. Methods based on limits of agreement (distribution quantiles and within-session standard deviation) were used for assessment of inter-rater reliability in the situation with varying number of coders. Multilevel intraclass correlation was proposed for estimation of inter-rater reliability. The results indicate higher reliability on the behavior counts compared to MITI globals. The manual can be considered adapted but further efforts in training coders are needed.

SISSEJUHATUS

Kvaliteetsete nõustamisteenuste tagamine elanikkonnale on valdkondadeülene väljakutse. Tõhusa teenuse võtmefaktoriks on nõustaja oskuslik tegutsemine efektiivsete meetodite rakendamisel, olgu see psühholoogias, meditsiinis, sotsiaaltöös või hariduses. Järjest enam on nõustamises keskne märksõna tõenduspõhisus, et saavutada kliendi jaoks parim tulemus.

Eestis peetakse vaimse tervise teenuste valdkonna üheks prioriteediks kvaliteetse tõenduspõhise teenuse kättesaadavuse suurendamist elanikkonnas (Bogdanov & Pertel, 2012). 2010. aastal vastu võetud “Kriminaalpoliitika arengusuundades 2018. aastani” tuuakse välja vajadus pöörata senisest enam tähelepanu ennetus- ja rehabilitatsiooniteenuste arendamisele. Eesti vabariigi põhikooli- ja gümnaasiumiseadus, mis on vastu võetud 2010. aastal, sätestab, et õpilaste arengu toetamiseks peab igale lapsele olema tagatud eripedagoogi, psühholoogi ja sotsiaalpedagoogi teenus. HIV-epideemia tõkestamiseks Eestis nähakse tulevikuprioriteetidenä lisaks riskirühmadesse kuuluvate isikute nõustamisele preventiivsetel eesmärkidel ka juba nakatunud isikute nõustamisteenuse parandamist ravisoostumuse parandamiseks (Rüütel, Trummal, Salekeškin, & Pervilhac, 2012).

Tervise Arengu Instituudi poolt esmatasandi tervishoiutöötajate seas läbi viidud küsitluse andmetel tajusid medikud eelkõige vajadust kliendi motiveerimiseks eluviisi muutuste toetamisel (Kalda et al., 2011). Enamus Eesti arste väidab, et krooniliste haiguste korral kuulub patsientide nõustamine liikumisharjumuste kujundamisel tavapärasesse raviskeemi ning see on olulisim tervist mõjutav tegur (Suija et al., 2011). Perearstid peavad oma teadmisi haiguste ennetamisest üldiselt headeks, kuid nõustamisoskusi näiteks alkoholi tarvitamisega seotud küsimustes vähesteks (Saame, Glušková, Viilmann, & Kalda, 2011).

Eestis on viimastel aastatel ülalnimetatud probleemide adreſseerimiseks hakatud teiste riikide eeskujul rakendama William Milleri (1983) formeeritud ning koostöös Stephen Rollnickuga edasi arendatud motiveerivat intervjuerimist (ik *motivational interviewing*) (Uulimaa-Margus & Karton, 2011). Nõustamismeetod jõudis Eestisse 1999. aastal uimastipreventsiooni valdkonnas rakendamiseks, kuid on praeguseks väliskoolitajate toel ning kohalike treenerite,

kelle arv pidevalt suureneb, kaasabil levinud korrektsiooni- ning meditsiinisüsteemi ning noortega tegelevate spetsialistide kasutusvalda (Uulimaa-Margus & Jürjen, 2012).

Madson ja Campbell (2006) rõhutavad, et ka motiveeriv intervjuerimine saab interventsioonina tõhusalt toimida vaid siis, kui seda tehakse täpselt ning oskuslikult. Nõustaja arengu toetamisel on koolituskursuste kõrval oluline roll supervisioonil. Lisaks võimalusele kogunud praktiku toel enda tegevust analüüsida peaks see andma kliendiga tehtavale tööle tagasisidet, mis on võimalik vaid siis, kui juhendaja nõustamist mingil moel (otseselt või salvestiste abil) jälgida saab (Falender & Shafranske, 2004). Nõustajate enesekohased hinnangud oma kompetentsusele meetodis ei pruugi olla täpsed (Miller, Yahne, Moyers, Martinez, & Pirritano, 2004). Praktiku arengu kiirendamiseks motiveerivas intervjuerimises, aga ka taseme säilitamiseks, on vajalik tagasiside ja juhendamise järjepidevus (Miller et al., 2004; Forsberg, Forsberg, Lindqvist, & Helgason, 2010).

Ka nõustajale antav tagasiside võib olla kallutatud lähtuvalt selle andja teadmistest ning kogemustest (Falender & Shafranske, 2010). Seetõttu on motiveerivas intervjuerimises loodud mitmeid vahendeid struktureeritud tagasiside andmiseks, et muuta see võimalikult objektiivseks ning nõustajale kasu toovaks.

Eelnevast tulenevalt on tekkinud ka Eestis vajadus toetada praktikuid nende nõustamisasutustes tegevuses tagasiside abil ning hinnata rakendatud sekkumiste kvaliteeti ja vastavust meetodile (Uulimaa-Margus & Jürjen, 2012).

Motiveeriv intervjuerimine

Motiveeriv intervjuerimine (edaspidi MI) on kliendikeskne direktiivne nõustamismeetod, mille eesmärk on kliendi sisemise motivatsiooni uurimine ja tõstmine sisemise ambivalenttsuse ületamiseks (Miller & Rollnick, 2002). Meetodi abil toetatakse inimesi käitumise muutuse tegemisel väga erinevates valdkondades: meditsiin, psühholoogia, sotsiaaltöö (Lundahl, Kunz, Brownell, Tollefson, & Burke, 2010).

Metaanalüüsid (Burke, Arkowitz, & Menchola, 2003; Lundahl et al., 2010) näitavad, et MI on tõhus meetod töötamiseks inimestega, kellel on sõltuvusprobleemid või esineb riskikäitumisi, samuti kliendi ravisse pühendumuse suurendamiseks. Meetod on tõhusam, kui

ravi/sekkumise mittepakkumine ning sama tõhus kui teised tavapärased sekkumised (Lundahl & Burke, 2009).

Miller ja Rollnick on järjepidevalt rõhutanud, et MI keskmes on selle vaimsuse (ik *MI spirit*) printsiibid. Ilma selleta võib meetodist saada vaid viis inimestega manipuleerimiseks (Miller & Rollnick, 2002; Miller & Rollnick, 2013). Vaimsuse komponentidena on Miller ja Rollnick (2002) formeerinud esilekutsumise, koostöö ja autonoomia.

Esilekutsumise komponent tähendab, et praktiku eesmärk on muutumise põhjused ning viisid kliendis üles otsida. Koostöö komponent viitab ideele, et nõustaja on kliendiga partnerluses ning tema ülesandeks on tagada kliendi panustamisvõimalus suhtesse. Autonoomia austamine tähendab eelkõige seda, et otsuse tegemine jäetakse kliendile, sest tema vastutab enda valikute eest. (Miller & Rollnick, 2002; Rosengren, 2009)

Kliendi-nõustaja suhte olulisusele tähelepanu pöörates oli Milleri lähtekohaks Rogersi (1957) teooria terapeutilise muutuse tingimustest, aga ka Festingeri (1957) kognitiivse dissonantsi teooria ning Bemi (1967) ideed isiku enesetajust (Miller & Rose, 2009).

Tänased arusaamad motivatsioonist on kristalliseerunud enesemääramise teoorias (Ryan & Deci, 2000), mille järgi on olulise tähtsusega sotsiaalne kontekst, mis muutusi toetab. Enesemääramise teooria kohaselt on igal indiviidil kolm psühholoogilist vajadust – kompetentsus, autonoomia ja seotus – mille rahuldatuse korral sisemine motivatsioon kasvab. Kuigi MI ja enesemääramise teooria on arenenud iseseisvalt, on lähenemised kooskõlalised ning kaalutakse viimase raamistiku tihedamat integreerimist MI teoreetilisse baasi (Britton, Williams, & Conner, 2008; Miller & Rollnick, 2012).

Kui varem oli MI keskne mõiste (ning interventsiooni fookuses) kliendi vastupanu (ik *resistance*), mis kirjeldas kliendi reaktsiooni nõustaja tegevusele ja väljendus soovimatuses muutusi ellu viia, siis praeguseks on mõiste kasutamisest loobunud ning nähtuse kirjeldamiseks kasutatakse ebakõla (ik *discord*) mõistet, mis rõhutab selgemalt, et tegemist on kliendi-nõustaja suhet ja mitte klienti iseloomustava karakteristikuga (Miller & Rollnick, 2002; Miller & Rollnick, 2013)

Nõustaja eesmärk on MI vaimsuse taustal strateegiliselt ära kasutada kliendikeskseid nõustamistehnikaid (avatud küsimused, peegeldused, kokkuvõtted ja toetusavaldused), et kutsuda kliendis esile muutustejuttu (ik *change talk*) – kliendi sõnastatud eneseväljendusi, mis räägivad muutuse kasuks (Miller & Rollnick, 2002).

MI tõhusust seletavad kaks võrdset määral olulist ja kõrvutiseisvat hüpoteesi, millest üks puudutab meetodi tehnilist ja teine suhtekomponenti. Tehniline hüpotees toob välja, et adekvaatne treening toetab MI tehnikate kasutamist, millest tulenevalt suureneb sessioonil esineva muutustejutu osakaal, mis omakorda ennustab käitumise muutust. Teine hüpotees väidab, et kliendi ja nõustaja suhte kvaliteedi karakteristikud (nt empaatia väljendamine) ennustavad iseeneses käitumise muutust. (Miller & Rose, 2009)

Moyers kolleegidega (2009) on leidnud esialgse kinnituse põhjuslikule seosele, et nõustaja käitumine ennustab sessioonil esineva muutustejutu sagedust ja muutustejutt ennustab tegelikku käitumise muutust. Alustatud on ka uuringutega MI komponentide eksperimentaalseks manipuleerimiseks, kuid tulemused on veel vastuolulised (Morgenstern et al., 2012). Samuti otsitakse nõustamisel toimuvate protsesside korrelaate ajus toimuvaga, esimesed tulemused viitavad muutustejutu seosele aktiivsusega parema ajupoolkera piirkondades, mis on seotud isiku enesetajuga (Houck, Moyers, & Tesche, 2012). Need tulemused on kooskõlalised varem kirjeldatud arusaamadega (MI tehnilise ja suhtekomponendi olulisusest), millest Miller meetodi väljatöötamisel lähtus (Miller & Rose, 2009).

Motiveeriva intervjuerimise kasutamise hindamine

Nõustamisel toimuv jääb kolmandatele isikutele tavaliselt varjatuks. Hindamaks seda, kas nõustaja kasutab interventsiooni, mida ta väidab kasutavat, tuleb tavapäraselt varjatu nähtavaks teha ning operatsionaliseerida (Campbell, Catlin, & Melchert, 2003). Klinitistid soovivad oma töös kasutada teadustulemusi, millel nad näevad seost oma igapäevase praktikaga; teadlased on motiveeritud läbi viima uuringuid, mis viivad parema ravini (Campbell, Daood, Catlin, & Abelson, 2005).

Ühelt poolt nõuab tõenduspõhine praktika seda, et oleks võimalik kontrollida, millist sekkumist kliendile pakutakse, teisalt on selge ja objektiivne tagasiside vajalik nõustajatele, et säilitada ja arendada oma kompetentsust antud meetodis (Madson & Campbell, 2006).

Selleks, et sõltumatu hindaja abil kontrollida, mil määral nõustaja sekkumisel motiveerivat intervjuerimist rakendab, on välja töötatud mitmeid hindamisvahendeid:

- *Yale Adherence and Competence Scale* – YACS (Corvino et al., 2000);
- *Motivational Interviewing Process Code* – MIPS (Barsky & Coleman, 2001);
- *Motivational Interviewing Skill Code* – MISC (Miller, Moyers, Ernst, & Amrhein, 2003);
- *Motivational Interviewing Treatment Integrity Scale* – MITI (Moyers, Martin, Manuel, Hendrickson, & Miller, 2005);
- *Motivational Interviewing Supervision and Training Scale* – MISTS (Madson, Campbell, Barrett, Brondino, & Melchert, 2005).

Klientide kogemuse ja tagasiside ärakasutamiseks (ka olukordades, kus nõustamise lindistamine pole võimalik) on väljatöötamisel *Client Evaluation of Motivational Interviewing Scale* (CEMI) (Madson et al., 2013).

Motiveeriva intervjuerimise hindamissüsteem

Motiveeriva intervjuerimise hindamissüsteemi (*Motivational Interviewing Treatment Integrity Scale* – MITI) esimene versioon loodi 2004. a ja avaldati aasta hiljem (Moyers et al., 2005). MITI kavandati lihtsaks hindamissüsteemiks ning tagasiside andmise viisiks. See ei võimalda eristada MI läbiviimist ekspertsuse erinevatel tasemetel või eristada keerulisemaid suhtlemistehnikaid, eesmärk oli tagada pigem instrumendi usaldusväärsus (Moyers, Martin, Manuel, Miller, & Ernst, 2010).

MITI-l on teiste MI hindamisvahendite ees mitmeid eeliseid. MITI on tugevalt seotud MISC hindamisvahendiga, mis on loodud just MI kesksete komponentide hõlmamiseks. MITI hõlmab MISC-i põhifaktoreid, kuid selle loojad on vähendanud instrumendi keerukust ning sellest tulenevalt hindamiseks kuluvat ajakulu. Seetõttu on hindamissüsteem võrdselt kasutatav nii teadusuuringutes, treeningutel kui nõustajate kompetentsuse arendamisel. MI

arendamisel on instrument aga keerukamate protsessiuuringute läbiviimiseks piiratud. (Madson & Campbell, 2006)

MISC (Miller et al., 2003) loodi nõustaja ja kliendi funktsioneerimise hindamiseks. Intervjuus hinnatakse nelja kliendi ja kuut nõustaja üldkarakteristikut, teistkordsel kuulamisel hinnatakse 27 erinevat nõustaja käitumise sagedust ning nelja kliendikõne tüübi esinemist, kolmandal kuulamisel mõõdetakse kliendi ja nõustaja kõne osakaalu intervjuus.

Eelkõige keerukuse ja ajakulu tõttu oli põhjendatud uue instrumendi loomine (Moyers et al., 2005). Selleks kasutati andmeid 624 intervjuust, mis olid ka MISC-i abil hinnatud. Uuriva faktoranalüüsi abil loodi pärast sisulist analüüsi MITI skaalad. Juhuslikkuse alusel valiti 50 intervjuud, mida hindasid sõltumatult kolm kodeerijat. Hindajatevahelist reliaablust hinnati klassisisesse korrelatsiooniga, mis varieerus MITI alaskaalade lõikes vahemikus 0,5 kuni 0,9. Instrumendi tundlikkuse määramiseks MI kasutamise kompetentsuse erinevatel tasemetel kodeeriti veel 20 paari intervjuud (enne ja pärast treeningut lindistatud töönaidised) ning hinnati *t*-testiga. Tulemused kinnitasid eristusvõimet hästi.

Senised uurimused näitavad, et MITI reliaablus- ning valiidsusnäitajad on piisavad instrumendi kasutamiseks (Bennett, Roberts, Vaughan, Gibbins, & Rouse, 2007; Pierson et al., 2007; Forsberg, Berman, Källmén, Hermansson, & Helgason, 2008). Samuti kinnitavad uurimused testi reliaablust pärast teistesse keeltesse adapteerimist (Forsberg, Källmén, Hermansson, Berman, & Helgason, 2007; Brueck et al., 2009). Sellegipoolest tuleks seniseid tulemusi käsitleda ettevaatusega ning jätkata mõõtevahendi psühhomeetriliste omaduste hindamisega. Eriti tähtsal kohal on hindamissüsteemi valiidsuse tagamine (Wallace & Turner, 2009).

Sisuliselt jaguneb MITI kaheks osaks. Üldhinnangud hõlmavad endas viit alaskaalat, mis väljendavad hindaja üldist muljet või nn geštalti intervjuueerija tegevusest. Käitumiste loend piiritleb intervjuueerija teatud suhtlusaktid, mis loendatakse. Lindistamisele kuulub 20-minutiline lõik, mida kuulatakse olenevalt kodeerija vilumusest üks kuni kaks korda. Võimalik on lindistuse peatamine ning valitud kohtade uuesti ülekuulamine, mis võib aga endaga kaasa tuua raskused üldhinnangute andmisel. Seetõttu on soovituslik vähemalt ühel korral lindistus järjest algusest lõpuni läbi kuulata. (Moyers et al., 2010)

Motiveeriva intervjuerimise keskmes on muutuse saavutamine käitumises ning liikumine eesmärgi poole. Seetõttu oodatakse intervjuerijalt, et ta kirjeldaks, mis on sihtkäitumine. Kui seda tehtud pole, eeldab kodeerija selle olemasolu ning identifitseerib sihtkäitumise kuulamisel. (Moyers et al., 2010)

Tavapäraselt kasutatakse MITI hindajatevahelise reliaabluse määramiseks klassisisest korrelatsiooni e ICC-d (ik *intraclass correlation*), Cronbachi alfat ja Pearsoni korrelatsioonikordajat. Kaks viimast on tavapäraselt hindajatevahelise reliaabluse uurimiseks kasutatavad statistikud, kuid võivad kooskõla määra üle hinnata. Seetõttu kasutatakse reliaabluse hindamiseks ka klassisisest korrelatsioonikordajat, mis arvestab nii vaatlejasisest kui vaatlejatevahelist variatiivsust (Fleiss & Shrout, 1978). ICC kasutamise eelduseks on tingimus, et iga intervjuud kodeerib võrdne arv hindajaid, mistõttu on vaja leida lähenemisi hindajatevahelise reliaabluse hindamiseks olukorras, kus osa andmeid võib puududa või intervjuusid hindab erinev arv kodeerijaid (D'Amico et al., 2012).

Ülevaade üldhinnangu skaaldest

Üldhinnangute viiest skaalast kolm mõõdavad MI vaimsuse komponente: esilekutsumine, koostöö ning autonoomsus/toetus. Eelnimetatud skaalad ei ole sõltumatud, vaid pigem üksteise mõjutatud. Üldhinnang antakse ka empaatia ja suunamise skaalal. Hinnangud antakse 5-punktilisel Likerti skaalal. Kodeerija lähtub keskmisest hinnangust ning liigub kuuldu põhjal vajadusel kõrgema või madalama skoori poole, kasutades manuaalis esitatud lühikirjeldusi (vt tabel 1). Hinnangu kontrollimiseks või täpsustamiseks kasutab kodeerija manuaalis väljatöötatud verbaalseid pidepunkte. (Moyers et al., 2010)

Tabel 1. Üldhinnangu skaalade lühikirjeldused eestindatud manuaalist

Esilekutsumine				
1	2	3	4	5
Nõustaja pakub aktiivselt põhjuseid muutuseks või õpetab muutuse kohta, samas puudub kliendi teadmiste, püüdluste või motivatsiooni uurimine.	Nõustaja tugineb õpetamisele ja info andmisele kliendi isikliku motivatsiooni ja ideede uurimise hinnaga.	Nõustaja ei näita üles erilist huvi või teadlikkust kliendi enda muutumise põhjuste või selle toimumise viisi osas. Võib anda infot või õpetust seda kliendi olukorrale kohandamata.	Nõustaja aktsepteerib kliendi enda põhjuseid muutumiseks ja ideid, kuidas muutus toimuma peaks, kui neid suhtluse käigus ilmneb. Ei püüa kliendi vastupanu korral õpetada ega juhatada.	Nõustaja töötab aktiivselt, et kutsuda esile kliendi enda põhjuseid muutumiseks ja ideid, kuidas muutus peaks juhtuma.

Koostöö				
1	2	3	4	5
Nõustaja võtab endale kliendiga suheldes enamasti aktiivselt eksperdi rolli. Koostöö puudub.	Nõustaja reageerib koostöö võimalustele pinnapealselt.	Nõustaja võtab arvesse kliendi eesmärgi, ideid ja väärtusi, kuid teeb seda leigelt või ebakindlalt. Ei pruugi tajuda või võib ignoreerida võimalusi süvendada kliendi panust intervjuusse.	Nõustaja edendab koostööd ja võimujagamist nii, et kliendi ideed avaldavad seansi käigule mõju nii, nagu nad seda muidu ei teeks.	Nõustaja edendab ja julgustab vestlusel võimu jagamist aktiivselt, nii et kliendi ideed mõjutavad seansi olemust oluliselt.
Autonoomsus/toetus				
1	2	3	4	5
Nõustaja kahandab või eirab kliendi valikute või kontrolli taju aktiivselt.	Nõustaja laidab kliendi valikute taju või reageerib sellele pinnapealselt	Nõustaja on kliendi autonoomsuse ja valikute suhtes neutraalne.	Nõustaja aktsepteerib ja toetab kliendi autonoomsust.	Nõustaja lisab olulisel määral kliendi autonoomsuse väljenduse tunde ja tähendusele, nii et see avardab kliendi taju enda kontrollist ja valikutest.
Empaatia				
1	2	3	4	5
Nõustajat ei näi kliendi maailmavaade huvitavat. Ei pööra kliendi vaatenurgale eriti tähelepanu.	Nõustaja püüab kohati uurida, milline on kliendi vaatenurk. Nõustaja arusaam ei pruugi olla täpne või võib kliendi tegelikke tähendusi moonutada.	Nõustaja püüab aktiivselt kliendi vaatenurka mõista, on selles mõõdukalt edukas.	Nõustaja näitab, et mõistab kliendi maailmavaadet õigesti. Püüab kliendi seisukohti aktiivselt ja korduvalt mõista. Arusaamine on enamasti limiteeritud kliendi poolt välja öelduga.	Nõustaja tõestab, et mõistab kliendi seisukohti sügavuti, mitte ainult seda, mis on selgesõnaliselt välja öeldud, vaid ka seda, mida klient mõtleb, aga pole öelnud.
Suunamine (eesmärgile suunatus)				
1	2	3	4	5
Nõustaja ei mõjuta seansi teemat või suunda ning sihtkäitumise arutamine on täielikult kliendi kättes.	Nõustaja avaldab seansile minimaalset mõju ja laseb enamik võimalusi klienti sihtkäitumiseni suunata mööda.	Nõustaja avaldab mõningal määral seansile mõju, kuid on sihtkäitumise fookusest kergesti kõrvale juhitav.	Nõustaja on üldiselt võimeline seansi suunda sihtkäitumise suunas mõjutama, kuigi võib esineda pikki kõrvalekaldumise episoodi, mil nõustaja ei püüa tagasi suunata.	Nõustaja avaldab seansile mõju ning üldiselt ei lase mööda võimalust klienti sihtkäitumiseni või sellele viivate küsimusteni suunata.

Allikas: Moyers et al., 2012

Ülevaade käitumiste loendi skaaldest

Käitumiste loendi koostamine nõuab kodeerijalt nõustaja jutuvoogude ning lausungite identifitseerimist ja defineerimist. Jutuvoona käsitletakse nõustaja katkestamata lausungite jada. Ühes jutuvoos kodeeritakse iga käitumist vaid üks kord. Lausung on täielik nõustaja mõte. Seega võib ühes lauses olla mitu lausungit või üks lausung hõlmata mitut lauset. Iga lausung saab vaid ühe koodi. Kuna MITI ei hõlma kõiki võimalikke nõustajapoolseid käitumisi, võivad osad jääda kodeerimata (need saavad koodi Nc – no code). Manuaal esitab lisaks näidetele ning selgitustele ka juhised, millist käitumuslikku koodi kahtluse korral eelistada. (Moyers et al., 2010)

Sisuliselt eristatakse viit käitumise põhikoodi, millest kahe puhul nõutakse allklassifitseerimist (Moyers et al., 2010):

- 1) *info jagamine (GI)* – intervjuerija annab kliendile tagasisidet, selgitab sekkumise jaoks olulisi kontseptsioone või jagab teemakohast õpetust kliendi loal;
- 2) *MI-le kohane käitumine (MIA)* – kodeerija ülesandeks on markeerida nõustaja käitumisi, mis on kooskõlas MI-ga, nendeks on kliendi jõustamine ja toetamine, loa küsimine enne info jagamist ning kliendi kontrolli/autonoomia rõhutamine,
- 3) *MI-le mittekohane käitumine (MIN)* – kasutatakse, kui intervjuerija kasutab selgelt MI-le sobimatuid käitumisi: annab loata nõu, vastandub või juhib klienti käskides ja korraldusi andes,
- 4) *küsimused* – kodeerija peab eristama suletud küsimusi (*Qc*), millele saab vastata “jah” või “ei” või piiratud määral, ja avatud küsimusi (*Qo*), mis annab võimaluse vastata mitmel erineval viisil,
- 5) *peegeldused* – kodeerija peab eristama lihtsaid peegeldusi (*Rs*), mis väljendavad arusaamist ning on kõnesoodustajad, ja keerulisi peegeldusi (*Rc*), mis lisavad kliendi öeldule olulise tähenduse või rõhutavad sellest mõnd aspekti.

Uurimuse eesmärk

Töö eesmärk on motiveeriva intervjuerimise hindamissüsteemi 3.1.1 eestindamine ning eestindatud versiooni hindajatevahelise reliaabluse määramine. Samuti otsitakse lahendusi meetodilistele piirangutele hindajatevahelise kooskõla täpsustamiseks olukorras, kus hindajate arv ühe intervjuu kohta varieerub.

MEETOD

MITI tõlkimine

MITI manuaali tõlkimiseks saadi luba selle autorilt Theresa Moyersilt. Tõlkeks kasutati manuaali viimast, parandatud versiooni MITI 3.1.1. Pärast manuaali eesti keelde tõlkimist toimus tagasitõlkimine, millele järgnes täpsustamine ning korrigeerimine MITI manuaali kaasautori Denise Ernsti abil.

Kodeerijate treening

Meetodi kohandamiseks koolitati Tervise Arengu Instituudi toetusel 2011. aastal välja rühm kodeerijaid. Algkoolituse pikkusega 24 tundi viis läbi Ray Gingerich (*Center for Strength-Based Strategies, USA*). Kodeerijakoolitusel osalejad jätkasid pärast intensiivset algkoolitust aasta jooksul harjutuslindistusi kodeerides oma oskuste arendamist. Iseseisvad intervjuude kodeerimised vaheldusid rühmaaruteludega, mille käigus analüüsiti manuaali järgimist ning häälbimise põhjuseid. Pärast algkoolitust toimus kokku 18 kogunemist keskmise sagedusega üks kord kuus. Lisajuhiste saamiseks konsulteeriti koolituse läbiviijaga.

Valim

Valim koosneb 24 intervjuust, mis on kogutud kahes grupis. Esimese grupi moodustas 16 intervjuud, mille nõustajad leiti HIV- ja narkomaaniaennetuse valdkonnas töötavatele spetsialistidele suunatud 1- ja 3-päevase koolituse läbinute hulgast. Teises grupis oli kaheksa intervjuud. Grupp moodustati TÜ motiveeriva intervjuueerimise täiendkoolituses osalenud nõustajate töösalvestistest. Intervjuude uuringusse kaasamise eeltingimuseks oli nõustaja ning kliendi kirjalik nõusolek uurimusest osavõtmiseks. Uuringu läbiviimiseks oli Tartu Ülikooli inimuuringute eetika komitee luba.

Intervjuusid hindasid neli kodeerijat (kolm naist ja üks mees) vanuses 26-42. Uuringus osalesid kodeerijad, kes olid pärast alustreeningut järjepidevalt harjutamisprotsessis osalenud.

Statistiline analüüs

Dispersioonanalüüsil põhinev klassisisene korrelatsioon

Statistilise analüüsi esimeses etapis käsitleti kahe kodeerija hinnanguid kõigi 24 intervjuu osas klassikaliselt MITI hindajatevahelise reliaabluse uurimiseks kasutatavate analüüsimeetoditega: ICC, Pearsoni korrelatsioonikordaja ja Cronbachi alfa.

Erinevate tunnuste suhte mõõtmiseks kasutatakse tavaliselt klassidevahelist korrelatsiooni (nt Pearsoni korrelatsioonikordaja). Mõnikord on aga täpsem uurida klassidesisest tunnuste suhet, näiteks kui erinevatel objektidel mõõdetakse sama tunnust. Neid andmeid on kasulikum käsitleda dispersioonanalüüsi abil (Fisher, 1925). See on sobilik ka olukorras, kus mitu kodeerijat hindab intervjuude lõikes mitut tunnust ning tarvilik on uurida hindajate kooskõla. Klassisisene korrelatsioon on Shrouti ja Fleissi (1979) definitsiooni järgi gruppidevahelise variatiivsuse ning koguvariatiivsuse (gruppidevahelise ning gruppidesisese variatiivsuse summa) suhe, mis arvutatakse järgmise valemi abil:

$$ICC = \frac{\sigma_b^2}{\sigma_b^2 + \sigma_w^2}, \quad (1)$$

kus

σ_b^2 - gruppidevaheline varieeruvus ja

σ_w^2 - gruppidesisene varieeruvus.

Klassisiseseid korrelatsioone on mitut tüüpi (Shrout & Fleiss, 1979), kõigi nende aluseks on dispersioonanalüüs (Fleiss & Shrout, 1978).

Kui iga intervjuud hindab võrdne arv isikuid, kuid hindajad varieeruvad, on kohane kasutada ühefaktorilist juhuslike efektidega mudelit (ik *one-way random effects model*). ICC baseerub sel juhul hinnangute intervjuudevahelisel ja intervjuudesisesel hajuvusel, mis arvutatakse Bartko (1976) esitatud valemi abil:

$$ICC1 = \frac{\sigma_b^2 - \sigma_w^2}{\sigma_b^2 + [(k-1) \times \sigma_w^2]}, \quad (2)$$

kus

σ_b^2 – intervjuudevaheline ruutkeskmise,

σ_w^2 – intervjuudesisene ruutkeskmise ja

k – hindajate arv ühe intervjuu kohta.

Statistilise analüüsi esimeses, tasakaalustatud andmestikul põhinevas etapis valiti ICC alatüübiks Shrouti ja Fleissi (1979) juhendite järgi ühefaktoriline juhuslike efektidega mudel ning tulemuste analüüsimisel lähtuti Cicchetti (1994) ICC hindajatevahelise reliaabluse kriteeriumitest: alla 0,40 – halb; 0,40-0,59 – rahuldav; 0,60-0,74 – hea ning 0,75-1,00 – suurepärase.

Kooskõla piirväärtustel (ik limits of agreement) põhinevad meetodid

Andmeanalüüsi järgmises etapis kaasati andmestikku veel kahe kodeerija hinnangud kaheksa intervjuu osas. Tulemuseks oli andmestik, kus kaheksa intervjuu kohta olid andmed kõigilt neljalt kodeerijalt ning ülejäänud kuueteistkümne intervjuu kohta kahelt kodeerijalt. Seetõttu polnud tavapäraselt MITI hindajatevahelise kooskõla uurimiseks kasutatud analüüsimeetodite (ICC) rakendamine võimalik ning kasutati D'Amico ja kolleegide (2012) pakutud kooskõla piirväärtustel põhinevaid lahendusi hindajatevahelise reliaabluse hindamiseks.

Esimese, erinevuste 95. protsentiilil põhineva jaotusvaba meetodi (edaspidi D95) jaoks arvutati iga intervjuu iga tunnuse keskmine hinnang üle kõikide antud intervjuud hinnanud kodeerijate ning sellest lähtuvalt iga kodeerija erinevus vastavast keskmisest. Viimaste absoluutväärtused reastati väiksemast suuremani ning leiti 95. protsentiilile vastav erinevuse väärtus. Seega on 95% erinevustest iga hindaja ning hinnatud aspekti keskmise hinnangu vahel nimetatud väärtusest väiksemad. (D'Amico et al., 2012)

Teiseks arvutati sessioonisisene standardhälve (ik *within-session standard deviation, WSSD*), mis leiti järgmise valemi (D'Amico et al., 2012) abil:

$$\sqrt{\sum (x - \bar{x})^2 / (N - 1)}, \quad (3)$$

kus

x – kodeerija hinne antud intervjuu antud aspektile,

\bar{x} – kõikide kodeerijate keskmine hinne antud intervjuu antud aspektile ja

N – antud aspektile antud hinnangute koguarv (antud juhul 64)

Esimene meetoditest ei tee eeldusi andmete jaotuse kohta, kuid teine eeldab normaaljaotust pideval skaalal. Sel juhul asub ligikaudu 95% hinnangutest kuni kahe standardhälbe kaugusel keskmisest. Eelnevast lähtuvalt soovivad D'Amico ja kolleegid (2012) kasutada kahega korrutatud WSSD näitajat, et tagada parem võrreldavus jaotusvaba D95-ga. Erinevalt ICC-st ei ole tulemused standardiseeritud ning sõltuvad mõõdetud skaaladest ja annavad infot kodeerimise rekaliibreerimiseks (D'Amico et al., 2012).

D'Amico ja kolleegid (2012) pidasid maksimaalse erinevuse soovituslikuks kriteeriumiks üldhinnangu skaaladel 1 punkti ning käitumisloendis 6 punkti, kuid rõhutasid, et headuse kriteeriumid peaks igas uurimuses olema sisulise otsustuse tulem.

Klassisise korrelatsiooni hindamine mitmetasandilise mudeli alusel

Uuringus kogutud andmed on hierarhilise loomuga – erinevate kodeerijate hinnangud on koondatavad intervjuude kaupa, millele vastavad hinnangud anti. See võimaldab andmestikku vaadelda mitmetasandiliste mudelite abil, milles on esimeseks sammuks hajuvuskomponentide kindlaksmääramine mudeli erinevatel tasanditel. Antud juhul on kõrgeimaks tasandiks intervjuude tasand ning madalamaks tasandiks konkreetsed hinnangud erinevatele MITI tunnustele.

Mitmetasandilist mudelit andmetele sobitades kontrollitakse esmalt (ainult vabaliiget sisaldavat) nn nullmudelit, uurimaks, kas hierarhiline kirjeldusviis on adekvaatne ehk kas madalama taseme objekti kuuluvus mingisse kõrgema taseme kategooriasse aitab ennustada antud objekti mõõdetava tunnuse taset (Bliese, 2000). Hinnatakse, kas ühte ja samasse kõrgema taseme rühma kuuluvad objektid on omavahel korreleeritud ehk, kui hästi on korreleeritud erinevad konkreetsed intervjuule (mingi MITI tunnuse suhtes) antud hinnangud. Sarnaselt dispersioonanalüüsipõhistele nimetatakse ka mitmetasandilisest mudelist leitavat korrelatsiooni klassisiseseks (ik *intraclass correlation*).

Olukorras, kus andmestik on tasakaalustatud ehk iga intervjuu kohta on võrdne arv hindajaid (ning puuduvaid andmeid ei esine) on mitmetasandilisest analüüsist leitavad ICC-d täpselt sarnased ANOVA-põhistega (Bliese, 2000). Tasakaalustamata andmestikust

hajuvuskomponentide määramine osutub võimalikuks tänu erinevate suurima tõepära meetodite kasutamisele.

Klassisisest korrelatsiooni hinnatakse mitmetasandilise „nullmudeli“ hajuvuskomponentide kaudu järgmise valemi abil:

$$ICC_1 = \frac{\tau_{00}}{\tau_{00} + \sigma^2}, \quad (4)$$

kus

τ_{00} – nullmudeli vabaliikme hinnangu hajuvus ja

σ^2 – mudeli jääkhajuvus.

Variatsioonikomponentide hindamiseks kasutati antud töös piiratud suurima tõepära meetodit (ik *restricted maximum likelihood, REML*), sest võrreldes tavalise suurima tõepära meetodiga annab see hajuvuskomponentidest objektiivsema hinnangu.

TULEMUSED

Dispersioonanalüüsil põhinev klassisisene korrelatsioon

Andmeanalüüsi esimene etapp näitas hindajatevahelise reliaabluse olulist varieeruvust MITI alaskaalade lõikes (vt tabel 2). Kõigi hinnatud tunnuste üleselt oli keskmine Cronbachi alfa näitaja 0,69 ning korrelatsioonikordaja 0,61. Käitumisloendis antud hinnangutes oli hindajatevaheline kooskõla suurepärase (ICC 0,76 kuni 0,88), kui välja arvata keerulised peegeldused, kus tulemus oli rahuldav (ICC=0,41). Summeerides lihtsad ja keerulised peegeldused, oli hindajate üksmeel käitumisloendi tunnuste osas parim (ICC=0,94). Need tulemused on analoogsed MITI originaalis Moyersi ja kolleegide (2005) poolt esitatud näitajatega (ICC 0,58 kuni 0,97), kus samuti oli madalaim tulemus keeruliste peegelduste osas.

Tabel 2. Hindajatevaheline reliaablus

Tunnus	ICC	Alumine usalduspiir	Ülemine usalduspiir	Cronbachi alfa	Pearsoni korrelatsiooni- kordaja
<i>Autonoomia</i>	0,07	-0,33	0,45	0,11	0,06
<i>Esilekutsumine</i>	0,44*	0,06	0,71	0,63	0,46*
<i>Koostöö</i>	0,55**	0,20	0,77	0,70	0,54**
<i>Empaatia</i>	0,00	-0,39	0,40	-0,03	-0,02
<i>Suunamine</i>	0,70***	0,42	0,86	0,82	0,72***
<i>MI vaimsus</i>	0,55**	0,21	0,78	0,70	0,54**
<i>Info jagamine</i>	0,78***	0,57	0,90	0,89	0,81***
<i>MI-le kohane</i>	0,83***	0,65	0,92	0,91	0,83***
<i>MI-le mittekohane</i>	0,76***	0,52	0,89	0,88	0,80***
<i>Suletud küsimused</i>	0,78***	0,55	0,90	0,90	0,90***
<i>Avatud küsimused</i>	0,88***	0,74	0,95	0,95	0,91***
<i>Lihtsad</i>	0,85***	0,69	0,93	0,95	0,90***
<i>peegeldused</i>					
<i>Keerulised</i>	0,41*	0,02	0,69	0,58	0,43*
<i>peegeldused</i>					
<i>Peegeldused</i>	0,94***	0,86	0,97	0,97	0,96***
<i>kokku</i>					

Märkus: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Hindajatevaheline reliaablus oli hea suunamise skaalal (ICC=0,70) ning rahuldav esilekutsumise ja koostöö skaaladel (ICC vastavalt 0,44 ja 0,55). Empaatia skaalal esines kõrge hindajatevaheline ebakõla (ICC=0,00), samuti autonoomia skaalal (ICC=0,07). Neil juhtudel olid tulemused ka statistiselt ebaolulised. Kooskõla summeeritud vaimsuse tunnuse osas oli rahuldav (ICC=0,55). Alginstrumenti üldhinnangute näitajad olid rahuldavad nii empaatia (ICC=0,52) kui vaimsuse skaalal (ICC=0,58) (Moyers et al., 2005).

Üldhinnangu skaalades esinevate suurte erinevuste tõttu otsustati Bruecki ja kolleegide (2009) eeskujul vaadelda hindajatevahelise nõustumise määra absoluutarvudes ning protsentuaalselt (vt tabel 3). Hindajatevaheline nõustumine loeti suurepäraseks, kui nad andsid täpselt sama hinnangu, heaks ühepunktise erinevuse korral ning halvaks suurema kui ühepunktise lahknevuse korral. Kodeerijate hinnangute vastavus oli igal skaalal vähemalt hea rohkem kui 90% juhtudest. Empaatia skaalal esines suurepärase kooskõla sama sagedasti kui teistel skaaladel (välja arvatud autonoomia), kuid esines kahel korral suurem kui ühepunktiline erinevus kodeerijate hinnangutes. Autonoomia skaala eristus teistest skaaladest suurepärase nõustumismäära väiksemas sageduses.

Tabel 3. Hindajatevaheline nõustumine üldhinnangutes; *n* (%)

Tunnus	Suurepärase	Hea	Halb
<i>Autonoomia</i>	8 (33,3%)	15 (62,5%)	1 (4,2%)
<i>Esilekutsumine</i>	16 (66,7%)	8 (33,3%)	0 (0%)
<i>Koostöö</i>	15 (62,5%)	8 (33,3%)	1 (4,2%)
<i>Empaatia</i>	15 (62,5%)	7 (29,2%)	2 (8,3%)
<i>Suunamine</i>	18 (75%)	6 (25%)	0 (0%)

Märkus: suurepärase – täpselt sama hinnang; kõrge – ühepunktine vahe hinnangutes; madal – suurem, kui ühepunktine vahe hinnangutes

Kooskõla piirväärtustel põhinevad meetodid

Järgnevas, suurendatud andmestikuga analüüsis (vt tabel 4), kus intervjuusid hindas ebavõrdne arv kodeerijaid, ilmnes, et üldhinnangutes varieerus D95 vahemikus 0,75 kuni 1,21. Kahekordne sessioonisisene standarhälve oli madalaim esilekutsumise skaalal (0,95) ning ulatus 1,22-ni autonoomia skaalal. D'Amico ja kolleegide (2012) kriteeriumi alusel saavutati hea hindajatevaheline reliaablus esilekutsumise ja suunamise skaaladel. Hindajatevahelist kooskõla teistel skaaladel võib pidada rahuldavaks. Käitumisloendi skaaladel varieerus D95 vahemikus 1,00 kuni 6,63 ja 2×WSSD 1,00 kuni 6,41. Näitajad on suuremad käitumiste osas, mida intervjuudes sagedamini esineb (suletud küsimused ja lihtsad peegeldused). Käitumisloendi skaaladel saavutati üldiselt hea kooskõla.

Tabel 4. Hindajatevaheline reliaablus

	D95	2×WSSD	Hindaja 1 (keskm)	Hindaja 2 (keskm)	Hindaja 3 (keskm)	Hindaja 4 (keskm)
<i>Autonoomia</i>	1,21	1,22	3,94	4,50	4,19	3,75
<i>Esilekutsumine</i>	0,75	0,95	4,13	4,19	4,25	4,00
<i>Koostöö</i>	1,00	1,11	4,00	4,25	4,25	4,00
<i>Empaatia</i>	1,21	1,04	4,00	4,06	4,00	3,75
<i>Suunamine</i>	0,71	0,99	4,56	4,38	4,38	4,69
<i>Info jagamine</i>	2,50	2,89	3,56	4,81	4,69	5,50
<i>MI-le kohane</i>	1,71	1,74	2,38	1,63	1,69	0,88
<i>MI-le mittekohane</i>	1,00	1,00	0,88	0,25	0,5	0,38
<i>Suletud küsimused</i>	6,63	5,35	11,00	12,69	13,94	15,00
<i>Avatud küsimused</i>	3,50	2,97	14,00	13,69	13,94	11,00
<i>Lihtsad peegeldused</i>	5,21	6,41	18,31	17,25	15,50	13,50
<i>Keerulised peegeldused</i>	4,46	5,76	7,81	4,81	7,19	6,81

Märkus: D95 – erinevus, mis on suurem või võrdne 95% kõigist erinevustest; 2×WSSD – kahekordne sessioonisisene standardhälve.

Klassisise korrelatsiooni hindamine mitmetasandilise mudeli alusel

Mitmetasandilise klassisise korrelatsioonanalüüsi tulemused on esitatud tabelites 5. Tulemused kinnitavad head hindajatevahelist reliaablust käitumisloendi skaaladel (ICC_1 0,47 kuni 0,95). Tulemused on madalad üldhinnangute skaaladel, suurim reliaablus on saavutatud suunamise skaalal ($ICC_1=0,37$).

Tabel 5. Mitmetasandilise klassisise korrelatsioonanalüüsi tulemused

Tunnus	ICC_1	Alumine usalduspiir	Ülemine usalduspiir
<i>Autonoomia</i>	0	0	1,00
<i>Esilekutsumine</i>	0	0	1,00
<i>Koostöö</i>	0,10	0,00	0,92
<i>Empaatia</i>	0,06	0,00	0,90
<i>Suunamine</i>	0,37	0,12	0,72
<i>MI vaimsus</i>	0,06	0,00	0,90
<i>Info jagamine</i>	0,80	0,58	0,92
<i>MI-le kohane</i>	0,66	0,38	0,86
<i>MI-le mittekohane</i>	0,56	0,26	0,82
<i>Suletud küsimused</i>	0,84	0,64	0,93
<i>Avatud küsimused</i>	0,90	0,76	0,96
<i>Lihtsad peegeldused</i>	0,84	0,64	0,94
<i>Keerulised peegeldused</i>	0,47	0,18	0,78
<i>Peegeldused kokku</i>	0,95	0,87	0,98

Mitmetasandiline analüüs viidi läbi ka olukorras, kus iga kodeerija jäeti ühekaupa analüüsist välja. Võrreldi hindajatevahelise reliaabluse muutust üle kõikide hinnatud tunnuste (kõikide kodeerijate arvestamisel $ICC_1=0,47$). Esimese ja teise kodeerija väljajätmine halvendas MITI keskmist hindajatevahelist reliaablust (ICC_1 vastavalt 0,42 ja 0,43). Neljanda kodeerija väljajätmine parandas hindajatevahelist reliaablust vähesel määral ($ICC_1=0,48$), kolmanda kodeerija väljajätmine oluliselt ($ICC_1=0,52$).

Üldhinnangu skaalade keskmine reliaablus ($ICC_1=0,11$) paranes kolmanda kodeerija väljajätmisel ($ICC_1=0,15$), aga halvenes esimese ($ICC_1=0,10$) ja teise kodeerija ($ICC_1=0,05$) hinnangute analüüsist eraldamisel. Neljanda kodeerija väljajätmine üldhinnangu skaalade keskmist reliaablust ei muutnud. Kolmanda kodeerija väljajätmisel paranes ICC_1 nii esilekutsumise, koostöö kui empaatia skaaladel.

ARUTELU

Andmeanalüüsi esimeses etapis hinnatud hindajatevahelist reliaablust eestindatud MITI alusel võib pidada rahuldavaks. Käitumisloendi tunnuste osas saavutasid hindajad väga hea kooskõla, vaid keeruliste peegelduste skaalal oli reliaablus rahuldav. Üldhinnangute andmisel oli hindajatevaheline reliaablus skaalade lõikes väga erinev, ulatudes heast (suunamise skaalal) halvani (autonoomia ja empaatia skaaladel). Erinevuste kvalitatiivne analüüs näitab, et hindajad andsid ka neil skaaladel intervjuudele enamasti täpselt samasuguseid või lähedasi hinnanguid.

Andmeanalüüsi teises, laiendatud andmestikuga etapis ilmnes samuti suurem hindajatevaheline kooskõla käitumisloendi skaaladel kui üldhinnangutes. Mitmetasandiline ICC näitas käitumisloendi skaalades kõige madalamat kooskõla keeruliste peegelduste osas. D95 ja 2×WSSD headuskriteeriumi piiridest jäid esimese meetodi alusel välja suletud küsimused ning teise meetodi alusel lihtsad peegeldused. Oluline on märkida, et mõlemad analüüsimeetodid ei anna standardiseeritud tulemusi ning seetõttu on kõrgemad tulemused ootuspärased intervjuude puhul, kus intervjuueerijad neid suhtlusmeetodeid sagedamini kasutasid.

D95 ja 2×WSSD headuskriteeriumi piiridesse mahtusid esilekutsumise ja suunamise skaalade tulemused, mitmetasandiline ICC näitas parimat hindajatevahelist kooskõla suunamise skaalal. Teistel skaaladel ei saa reliaablusnäitajaid rahuldavaks pidada, kuigi ületasid seatud kriteeriume vähesel määral.

Käitumisloendis saadav suurem kooskõla võrreldes üldhinnangutega on seniste uurimustega kooskõlaline tulemus (Moyers et al., 2005; Forsberg et al., 2007; Pierson et al., 2007; Brueck et al., 2009). Enamasti on üldhinnangute skaaladel saavutatud rahuldav hindajatevaheline reliaablus, mis viitab MITI kui instrumendi omadustele. Käitumisloendites esinev suurem kooskõla on mõisteta, kuna omadused ise on kergemini mõõdetavad. Keerulisemate konstruktide usaldusväärne mõõtmine on aga väljakutse, millele Moyers ja kolleegid (2005) ka ise tähelepanu pöörasid.

Samuti on madalaim tulemus keeruliste peegelduste skaalal ootuspärane, kuna võrreldes kõigi teiste hinnatavate nõustamistehnikatega on kodeerija subjektiivsel hinnangul suurem kaal. Manuaali järgi on keerulised need peegeldused, mis “lisavad olulise tähenduse või rõhutavad kliendi öeldut” (Moyers et al., 2012). Hindajad saavutavad kõrge üksmeele peegelduste kategoriseerimises, kuid võivad erineda alatüüpide (lihtne vs keeruline peegeldus) määramises.

Nagu D’Amico ja kolleegid (2012) on juba rõhutanud, ei võimalda ICC väärtused hinnata, kuidas tegelikult antud skoorid skaalade lõikes erinevad, sest ICC ei peegelda skaala ühikuid. Seetõttu on otstarbekas kasutada hindajatevahelise reliaabluse hindamiseks erinevaid analüüsimeetodeid, mis võimaldavad avada andmestiku erinevaid aspekte. Mitmetasandiline ICC lubab kasutada meetodit ka olukorras, kus intervjuude hindajate arv ei ole konstantne ning on seega alternatiiviks D95 ja 2×WSSD kasutamisele. Tulevikus võiks rakendamist leida ka Raschi mudeli kasutamine, mis praegusel andmestikul ei olnud selle väiksuse tõttu otstarbekas.

Lisaks MITI originaalversioonist tulenevatele põhjustele võivad üldhinnangu skaalade madalamad kooskõlanäitajad olla mõjutatud keelelistest erinevustest. Seda iseloomustab ka manuaali tagasitõlkimise järgne korrigeerimine, kus suuremal määral nõudis täpsustamist just üldhinnangute skaalade osa. Kuna tõlke korrigeerimisel jõuti üksmeelele üldhinnangute sisuliste tähenduste osas ning avati põhjalikult kasutatavaid mõisteid, võib tõlget pidada adekvaatseks.

Hindajate analüüsist väljajätmise võrdlemisel ilmnes aga ühe kodeerija suurem erinevus teistest, mis viitab asjaolule, et madal hindajatevaheline reliaablus ei pruugi tuleneda tõlgitud manuaali iseärasustest, vaid võib olla põhjustatud kodeerijatega seotud mõjuritest. Tulevastes uurimustes võib vajalik olla ka väljaõppe läbinud kodeerija kõrvalejätmine suure grupist eristumise tõttu, kuna nii väljaõpe kui järjepidev harjutamine ei pruugi tagada piisavat vilumust manuaali järgi kodeerimiseks (D. C. Smith, isiklik suhtlus, 21.05.2013).

Kuna MITI kodeerimine nõuab vilumusi ning intensiivset harjutamist, tuleb tõenäoliselt parandada kodeerimisele eelnevat harjutusprotsessi. Põhjendatud on suurema tähelepanu pööramine just üldhinnangu skaaladele, kuna nende mõtestamine nõuab kodeerijalt ka

rohkem aega. Teisalt tuleks intensiivistada prooviintervjuude kodeerimise sagedust, heade reliaablusnäitajatega uuringute puhul on sagedaseks praktikaks uuringuintervjuudele eelnevatel nädalatel harjutuskodeerimiste läbiviimine kord nädalas või tihedamalt (L. Forsberg, isiklik suhtlus, 18.05.2013; D. C. Smith, isiklik suhtlus, 21.05.2013).

Kuna MITI hinnangud on tugevalt sõltuvad kodeerija oskustest ning vilumusest, oleks otstarbekas välja töötada kodeerijate treeningprotokoll, mis tagaks suurema tõenäosusega kodeerijate kompetentsuse.

Saadud tulemusi tuleks intervjuude arvu vähesuse tõttu käsitleda kui esialgseid. Kuigi tulemused viitavad MITI eestindatud versiooni heale hindajatevahelisele reliaablusele käitumisloendi skaaladel, ei saa praegusi üldhinnangu skaalade reliaablusnäitajaid piisavaks pidada.

Töö eesmärk oli motiveeriva intervjuueerimise hindamissüsteemi 3.1.1 eestindamine ning eestindatud versiooni hindajatevahelise reliaabluse määramine, milleks i) tasakaalustatud andmestiku puhul rakendati dispersioonanalüüsil põhinevaid ning ii) tasakaalustamata andmestiku puhul kooskõla piirväärtustel põhinevad meetodeid ning klassisisese korrelatsiooni hindamist mitmetasandilise mudeli abil. Kõigi kasutatud meetodite põhjal saavutasid hindajad kooskõla käitumisloendite, kuid mitte üldhinnangute skaaladel. Hindajate kooskõla parandamiseks tuleks luua treeningprotokoll, mis pöörab tähelepanu käitumisloendite kõrval üldhinnangu skaalade kodeerimisele ning tagab piisava intensiivsusega intervalli kodeerimiseks vajaliku vilumuse saavutamiseks. Samuti on oluline lõplike reliaablusnäitajate hindamiseks suurendada kodeeritavate intervjuude arvu.

Tänuavaldus

Minu suurim tänu kuulub mu juhendajatele. Tänan Aire Raidveed süvitsimineva ning järjepideva toetuse eest, eriti statistilise analüüsi läbiviimisel ja mõtestamisel. Inga Karton oli inspireerivaks eeskujuks oma motiveeriva intervjuueerimise alaste teadmiste käsitlemisel ning nende jagamisel. Samuti tahan tänada kõiki MITI eestindamisse panustanud nii Eestis kui väljaspool.

KIRJANDUS

- Barsky, A., Coleman, H. (2001). Evaluating skill acquisition in motivational interviewing: The development of an instrument to measure practice skills. *Journal of Drug Education*, 31, 69–82.
- Bartko, J. J. (1976). On Various Intraclass Correlation Reliability Coefficients. *Psychological Bulletin*, 83, 762-765.
- Bem, D. J. (1967). Self-Perception: An Alternative Interpretation of Cognitive Dissonance Phenomena. *Psychological Review*, 74, 183-200.
- Bennett, G. A., Roberts, H. A., Vaughan, T. E., Gibbins, J. A., Rouse, L. (2007). Evaluating a method of assessing competence in Motivational Interviewing: A study using simulated patients in the United Kingdom. *Addictive Behaviors*, 32, 69–79.
- Bliese, P. D. (2000). Within-group agreement, non-independence, and reliability: Implications for data aggregation and Analysis. In K. J. Klein & S. W. Kozlowski (Eds.), *Multilevel Theory, Research, and Methods in Organizations* (pp. 349-381). San Francisco, CA: Jossey-Bass, Inc.
- Bogdanov, H., Pertel, T. (2012). *Vaimse tervise teenuste kaardistamine ja vajaduste analüüs*. Tervise Arengu Instituut.
- Britton, P. C., Williams, G. C., Conner, K. R. (2008) Self-Determination Theory, Motivational Interviewing, and the Treatment of Clients With Acute Suicidal Ideation. *Journal of Clinical Psychology*, 64, 52-66.
- Brueck, R. K., Frick, K., Loessl, B., Kriston, L., Schondelmaier, S., Go, C., Haerter, M., Berner, M. (2009). Psychometric properties of the German version of the Motivational Interviewing Treatment Integrity Code. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 36, 44–48.
- Burke, B. L., Arkowitz, H., Menchola, M. (2003). The Efficacy of Motivational Interviewing: A Meta-Analysis of Controlled Clinical Trials. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 71, 843-861.
- Campbell, T., Catlin, L. A., Melchert, T. P. (2003). Alcohol and Other Drug Abuse Counselors' Attitudes and Resources for Integrating Research and Practice. *Journal of Drug Education*, 33, 307-323.
- Campbell, T. C., Daoood, C., Catlin, L., Abelson, A. (2005). Integration of Research and Practice in Substance Use Disorder Treatment: Findings From Focus Groups of Clinicians, Researchers, Educators, Administrators, and Policy Makers. *Journal of Addictions and Offender Counseling*, 26, 4-14.
- Cicchetti, D. V. (1994). Guidelines, criteria and rules of thumb for evaluating normed and standardized assessment instruments in psychology. *Psychological Assessment*, 6, 284–290.
- Corvino, J., Carroll, K., Nuro, K., Nich, C., Sifry, R., Frankforter, T., Ball, S., Fenton, L., Rounsaville, B. (2000). *Yale Adherence and Competence Scale guidelines*. West Haven, CT: Yale University Psychotherapy Development Center.
- D'Amico, E. J., Osilla, K. C., Miles, J. N. V., Ewing, B., Sullivan, K., Katz, K., Hunter, S. B. (2012). Assessing Motivational Interviewing Integrity for Group Interventions with Adolescents. *Psychology of Addictive Behaviors*, 26, 994–1000. doi:10.1037/a0027987

- Falender, C. A., Shafranske, E. P. (2004). *Clinical supervision: A competency-based approach*. Washington: American Psychological Association.
- Falender, C. A., Shafranske, E. P. (2010). Psychotherapy-based Supervision Models in an Emerging Competency-based Era: A Commentary. *Psychotherapy Theory, Research, Practice, Training*, 47, 45-50.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Fisher, R. A. (1925). *Statistical Methods for Research Workers*. Edinburgh: Oliver and Boyd.
- Fleiss, J. L., Shrout, P. E. (1978). Approximate interval estimation for a certain intraclass correlationcoefficient. *Psychometrika*, 43, 259–262.
- Forsberg, L., Källmén, H., Hermansson, U., Berman, A. H., Helgason, Á. R. (2007). Coding Counsellor Behaviour in Motivational Interviewing Sessions: Inter-Rater Reliability for the Swedish Motivational Interviewing Treatment Integrity Code (MITI). *Cognitive Behaviour Therapy*, 36, 162-169.
- Forsberg, L., Berman, A. H., Källmén, H., Hermansson, U., Helgason, A. R. (2008). A Test of the Validity of the Motivational Interviewing Treatment Integrity Code. *Cognitive Behaviour Therapy*, 37, 183–191.
- Forsberg, L., Forsberg, L. G., Lindqvist, H., Helgason, A. R. (2010). Clinician acquisition and retention of Motivational Interviewing skills: a two-and-a-half-year exploratory study. *Substance Abuse Treatment, Prevention, and Policy*. doi: 10.1186/1747-597X-5-8
- Houck, J. M., Moyers, T. B., Tesche, C. D. (2012, September 3). Through a Glass Darkly: Some Insights on Change Talk via Magnetoencephalography. *Psychology of Addictive Behaviors*. Advance online publication. doi: 10.1037/a0029896.
- Kalda, R., Oona, M., Rätsep, A. Suija, K., Tähepõld, H., Looring, H., Karton, I., Jürjen, T., Uulimaa-Margus, U., Pertel, T. (2011). *Eluviisi muutusi motiveeriv nõustamine. Koolitusmaterjal esmatasandi tervishoiutöötajatele*. Tervise Arengu Instituut.
- Kriminaalpoliitika arengusuunad aastani 2018 heakskiitmine, (2010). <https://www.riigiteataja.ee/akt/13329831> (10.05.2013).
- Lundahl, B., Burke, B. L. (2009). The Effectiveness and Applicability of Motivational Interviewing: A Practice-Friendly Review of Four Meta-Analyses. *Journal of Clinical Psychology*, 65, 1232-1245.
- Lundahl, B., Kunz, C., Brownell, C., Tollefson, D., Burke, B. (2010). A Meta-Analysis of Motivational Interviewing: Twenty-Five Years of Empirical Studies. *Research on Social Work Practice*, 20, 137-160
- Madson, M. B., Campbell, T. C., Barrett, D. E., Brondino, M. J., Melchert, T. P. (2005). Development of the Motivational Interviewing Supervision and Training Scale. *Psychology of Addictive Behaviors*, 19, 303– 310.
- Madson, M. B., Campbell, T. C. (2006) Measures of fidelity in motivational enhancement: A systematic review. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 31, 67 – 73.
- Madson, M. B., Mohn, R., Zuckoff, A., Schumacher, J. A., Kogan, J., Hutchison, S., Magee, E., Stein, B. (2013). Measuring client perceptions of motivational interviewing: Factor analysis of the client evaluation of motivational interviewing scale. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 44, 330-335.

- Miller, W. R. (1983). Motivational interviewing with problem drinkers. *Behavioural Psychotherapy*, 11, 147-172.
- Miller, W. R., Rollnick, S. (2002). *Motivational Interviewing: Preparing People for Change*. London: Guilford Press.
- Miller, W. R., Moyers, T. B., Ernst, D., Amrhein, P. (2003). *Manual for the Motivational Interviewing Skill Code (2nd edition)*. University of New Mexico.
- Miller, W. R., Yahne, C. E., Moyers, T. B., Martinez, J. & Pirritano, M. (2004). A Randomized Trial of Methods to Help Clinicians Learn Motivational Interviewing. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 72, 1050-1062.
- Miller, W. R., Rose, G. S. (2009). Toward a Theory of Motivational Interviewing. *American Psychologist*, 64, 527-537.
- Miller, W. R., Rollnick, S. (2012, March 2). Meeting in the middle: motivational interviewing and self-determination theory. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*. <http://www.ijbnpa.org/content/9/1/25>
- Miller, W. R., Rollnick, S. (2013). *Motivational Interviewing: Preparing People for Change*. London: Guilford Press.
- Moyers, T. B., Martin, T., Manuel, J. K., Hendrickson, M. L., Miller, W. R. (2005). Assessing competence in the use of motivational interviewing. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 28, 19-26.
- Moyers, T. B., Martin, T., Houck, J. M., Christopher, P. J., Tonigan, J. S. (2009). From In-Session Behaviors to Drinking Outcomes: A Causal Chain for Motivational Interviewing. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 26, 859-869.
- Moyers, T. B., Martin, T., Manuel, J. K., Miller, W. R., Ernst, D. (2010). *Revised Global Scales Motivational Interviewing Treatment Integrity 3.1.1 (MITI 3.1.1)*. Center on Alcoholism, Substance Abuse, and Addictions, University of New Mexico.
- Moyers, T. B., Martin, T., Manuel, J. K., Miller, W. R., Ernst, D. (2012). *Täiendatud üldskaalad: Motiveeriva intervjuerimise hindamissüsteem 3.1.1 [Revised Global Scales Motivational Interviewing Treatment Integrity 3.1.1 (MITI 3.1.1)]*. Tõlge eesti keelde: Juurikas, R. & Jürjen, T. (Originaal on publiceeritud Center on Alcoholism, Substance Abuse, and Addictions, University of New Mexico, 2010). http://www.emita.ee/wp-content/uploads/2012/03/MITI_3.1.1_est_II_jan_2012.pdf
- Morgenstern, J., Kuerbis, A., Amrhein, P., Hail, L., Lynch, K., McKay, J. R. (2012). Motivational Interviewing: A Pilot Test of Active Ingredients and Mechanisms of Change. *Psychology of Addictive Behaviors*, 26, 859-869.
- Pierson, H. M., Hayes, S. C., Gifford, E. V., Roget, N., Padilla, M., Bissett, R., Berry, K., Kohlenberg, B., Rhode, R., Fisher, G. (2007). An examination of the Motivational Interviewing Treatment Integrity code. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 32, 11-17.
- Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus, EV. §37 (2010). <https://www.riigiteataja.ee/akt/110072012020>
- Rogers, C. R. (1957). The Necessary and Sufficient Conditions of Therapeutic Personality Change. *Journal of Consulting Psychology*, 21, 95-103.
- Rosengren, D. B. (2009) *Building Motivational Interviewing Skills: A Practitioner Workbook*. New York: Guilford Press.

- Rüütel, K., Trummal, A., Salekeškin, M., Pervilhac, C. (2012). *HIV-epideemia Eestis: strateegilise info analüüs*. Tervise Arengu Instituut.
- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68–78.
- Saame, I., Glušková, N., Viilmann, K., Kalda, R. (2011). Prooviuuring alkoholi liigtarvitamise varajase avastamise ja nõustamise meetodika hindamiseks Eesti perearstisüsteemis. *Eesti Arst*, 90, 216-224.
- Shrout, P. E., Fleiss, J. L. (1979). Intraclass Correlations: Uses in Assessing Rater Reliability. *Psychological Bulletin*, 86, 420-428.
- Suija, K., Pechter, Ü., Maaroos, J., Kalda, R., Rätsep, A., Oona, M., Ööpik, P., Tähepõld, H., Maaroos, H-I. (2011). Arstide kehaline aktiivsus ja nõuannete jagamine oma patsientidele liikumisharjumuse kujundamise kohta. *Eesti Arst*, 90, 116-121.
- Uulimaa-Margus, U., Karton, I. (2011). Motiveeriv intervjuerimine ärgitab elu muutma. *Sotsiaaltöö*, 5, 50 – 54.
- Uulimaa-Margus, U., Jürjen, T. (2012). Motiveeriva intervjuerimise omandamise tasemed ja tagasisidesüsteem MITI. *Sotsiaaltöö*, 2, 51–53.
- Wallace, L., Turner, F. (2009). A Systematic Review of Psychometric Evaluation of Motivational Interviewing Integrity Measures. *Journal of Teaching in the Addictions*, 8, 84–123.

**Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja
lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina, Tõnu Jürjen

(sünnikuupäev: 11.08.1985),

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose
“Motiveeriva intervjuerimise hindamissüsteemi 3.1.1 eestindamine”,

mille juhendajad on Inga Karton ja Aire Raidvee,

1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;

1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu alates **01.06.2016** kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.

2. olen teadlik, et nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.

3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus 24.05.2013